

Guía sobre participación en Prevención de Riesgos Laborales

***Para poder disfrutar de todas
las funciones interactivas
requerimiento mínimo
Acrobat Reader versión 16.0.23
o visor de pdf de Google Chrome**

D.L. BI-895-2018

Financiado por:

COD ACCIÓN AT2017-0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Euskadi

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

ÍNDICE

GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

I. Introducción

Os presentamos esta guía sobre participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con la intención de ofrecer una herramienta básica para mejorar la integración de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, mediante una participación efectiva en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales de las trabajadoras y trabajadores a través de sus representantes.

Así mismo, pretendemos que este documento sirva de guía para introducir en la negociación colectiva cláusulas que permitan un cumplimiento más efectivo en materia de participación, así como para servir de apoyo a delegados y delegadas de prevención en sus funciones diarias en esta materia.

3

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y formando parte de él se recoge el derecho a la participación en materia de prevención de riesgos laborales.

La participación de los trabajadores/as en el diseño, implantación y seguimiento del sistema de prevención de riesgos laborales se realiza a través de órganos de participación y representación. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores y no supere los 50, la participación de éstos/as se canalizará a través de los Delegados/as de prevención, mientras que en las empresas de más de 50 trabajadores/as a través de los CSSL.

El artículo 34 de la LPRL establece que a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal les corresponde la defensa de los intereses de

los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, ejercerán las competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

El artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera infracción grave el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Con este manual queremos mostrar unas líneas básicas, pero importantes, para una de nuestras prioridades como sindicato en la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Os invitamos a manejar esta guía para saber cómo actuar en la tarea de ejercer este derecho y saber que como delegados y delegadas de prevención tenemos un importante derecho: el de la consulta y participación en materia de Salud y Seguridad Laboral por parte de nuestras empresas.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



II. Delegados y Delegadas de Prevención

¿QUÉ SON?

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su misión es la de defender los intereses de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Es una representación especializada y regulada por la LPRL, que tiene facultades y competencias.

En el caso de no haber en la empresa representantes de los trabajadores/as, o no ejercer esta opción de elegir a los Delegados/as de Prevención, no existirán.

4

¿CÓMO SE ELIGEN?

Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal. En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Los Delegados/as de Prevención NUNCA PODRÁN ser nombrados por

el propio empresario, o elegido por los trabajadores de la empresa (salvo que en el convenio colectivo se haya establecido esta posibilidad). Según el número de trabajadores de una empresa, la LPRL exige un número determinado de Delegados/as de Prevención (DP). Es decir, el número de DP se determina por un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores/as de la empresa, de acuerdo a la siguiente tabla.

No trabajadores de la empresa	Delegados de Prevención que corresponden
De 6 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados de Prevención

¿CÓMO SE CALCULA EL CÓMPUTO DE TRABAJADORES/AS PARA LA ELECCIÓN DEL NÚMERO DE DELEGADOS/AS?

A efectos de determinar el número de Delegados/as de prevención, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores/as con contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.

Financiado por:



COD ACCIÓN AT2017-0074



- Los contratos temporales de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

¿HAY QUE COMUNICAR LA ELECCIÓN DE DELEGADO/A DE PREVENCIÓN? ¿EXISTE ALGÚN REGISTRO?

Una vez elegido/a, hay que comunicárselo a la empresa por escrito con un texto similar al siguiente:

“los/las Representantes de los Trabajadores/as de la Empresa comunican a la Dirección de la misma que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, han designado de entre sus miembros para cumplir los cometidos de DELEGADO/A DE PREVENCIÓN, a los siguientes”.

El DECRETO 225/2012, de 23 de octubre, del Registro de Delegadas y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco establece que una vez designados las Delegadas y los Delegados de Prevención, se inscribirán en dicho Registro adjuntando documento acreditativo de dicha designación (acta).

Una vez salgas elegido, acude a UGT para dar la previa autorización expresa y por escrito a fin de que procedamos a tu inscripción.

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

COMPETENCIAS

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de una serie de cuestiones preventivas.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

FACULTADES

Los Delegados/as de Prevención estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6

- Tener acceso, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización por riesgo grave e inminente.
- La comunicación de las deficiencias en materia preventiva deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. La negativa por parte de la Em-

presa a tener en consideración esta comunicación deberá ser razonada y motivada.

GARANTIAS Y SIGILO PROFESIONAL

Los Delegados/as de Prevención, tiene las siguientes garantías:

- **Apertura de expediente contradictorio:** en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- **Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo:** en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- **No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato:** siempre y cuando el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación. Esta garantía intenta evitar que pueda ser sancionado o despedido por cuestiones relativas al desempeño de su actividad representativa.
- **No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.**
- **Libertad de expresión:** expresar sus opiniones en PRL, de manera verbal pero también de publicarlas y distribuir las.
- **Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro**

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Euskadi

GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación: este crédito de horas se calcula en base al número de trabajadores/as:

NÚMERO DE TRABAJADORES/AS	HORAS
HASTA 100	15
DE 101 A 250	20
DE 251 A 500	30
DE 501 A 750	35
DE 751 EN ADELANTE	40

7

Hay una serie de actuaciones en materia preventiva, que no computan al crédito horario, sino que se consideran tiempo efectivo de trabajo:

1. La participación en reuniones relativas a la actividad preventiva convocadas por la empresa.
2. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
3. La participación en actividades de supervisión y control de riesgos.
4. El tiempo empleado en acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo.
5. El tiempo empleado en acompañar a la ITSS en las visitas que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

6. El tiempo empleado en personarse en el lugar de los hechos en que se hubieran producido daños en la salud de los trabajadores con objeto de conocer las circunstancias de los mismos.

7. La formación que se reciba en materia de prevención de riesgos.

FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

La formación en materia preventiva que deben recibir los Delegados y Delegadas de Prevención, necesaria para el ejercicio de sus funciones, debe ser facilitada por el empresario bien por sus propios medios o mediante concierto con órganos o entidades especializadas en la materia.

Esta formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo efectivo de trabajo y debe ser gratuita. No proporcionar la formación a los Delegados/as de Prevención es una infracción grave del empresario (Artículo 12.12 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones del Orden Social) En la Comunidad Autónoma de Euskadi la formación se regula en el Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos y es gestionada por Osalan. Esta formación básica consta de dos partes: 1) Formación normativa sobre derechos y obligaciones, impartida por los sindicatos. 2) Formación técnica impartida por centros autorizados por Osalan.

Financiado por:



COD ACCIÓN AT2017-0074



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿QUÉ ES EL SIGILO PROFESIONAL?

Los Delegados/as de Prevención deben guardar deber de sigilo profesional respecto a las informaciones a las que tengamos acceso y ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Esto no significa que no puedas llevar al sindicato documentos preventivos para su análisis, ya que los técnicos del sindicato como expertos también tienen deber de sigilo.

La empresa únicamente no está obligada a facilitar aquella información calificada como reservada: datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal; datos que pueden comprometer el secreto comercial o industrial; datos que pueden comprometer la seguridad de las personas o las instalaciones; datos que pueden comprometer la seguridad patrimonial, pero siempre respetando estas tres condiciones:

- La exigencia de una justificación objetiva de tal carácter mediante la acreditación de su especial relevancia (es decir, que pueda demostrarse el valor económico, comercial o estratégico de la información para los intereses de la empresa).
- Que su divulgación o conocimiento pueda ocasionar unos perjuicios reales para la empresa.
- Existencia de parámetros temporales con el fin de evitar que se perpetúe la situación de confidencialidad, más allá de lo estrictamente necesario, no debiendo, en ningún caso, interpretarse como un deber de

secreto en sentido estricto sino como un deber de discreción y/o utilización prudente de la información obtenida.

Estas excepciones a la información han de ser motivadas y con comunicación expresa del carácter confidencial. Si no se esta conforme con esta calificación de reservado el Delegado/a puede acudir a los Tribunales.

LA OBLIGACIÓN DE CONSULTA A LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

El empresario está obligado a consultar a los Delegados/as de Prevención, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa y los procedimientos de información y documentación, de acuerdo al artículo 33 y 36 de la LPRL.

La consulta ha de realizarse con anterioridad a la puesta en marcha de las medidas preventivas y/o correctoras que vaya a implantarse.

Esta obligación de consulta es extensiva también al Comité de Seguridad y Salud, por lo que encontrarás más información al respecto en el apartado VI de esta guía.



III. Diferenciación de otras figuras

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR/A DESIGNADO? ¿ES LO MISMO QUE UN DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?

Un trabajador/a designado no es un Delegado/a de Prevención. Mientras que los Delegados/as son elegidos por y entre los Representantes de los Trabajadores/as, el trabajador/a designado es elegido por la Empresa, para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo. El trabajador/a designado no es, por tanto, un Representante de los Trabajadores/as.

9

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE UN DELEGADO/A DE PREVENCIÓN Y UN RECURSO PREVENTIVO?

Son dos figuras muy diferentes, Mientras el delegado de prevención es un representante de personal, el recurso preventivo es una persona nombrada por la empresa.

Recursos preventivos son trabajadores/as designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que disponen de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran. En ningún caso podrá ser utilizada para sustituir al delegado/a de prevención.

Por tanto, el recurso preventivo es un elemento de apoyo e impulso a la

prevención presente en las empresas en las que se realicen actividades peligrosas, mientras que el Delegado de Prevención tiene facultades y competencias en PRL.

¿PUEDE EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN SER RECURSO PREVENTIVO?

Pese a que la LPRL no recoge una prohibición expresa o incompatibilidad entre el delegado de prevención y el recurso preventivo, tal incompatibilidad se deriva de las funciones, facultades encomendadas y de las características propias de cada figura preventiva.

El Delegado/a de Prevención, como representante de los trabajadores/as, y en base a sus responsabilidades en materia de coordinación de actividades empresariales, tendrá que vigilar y controlar la adecuación de la actividad preventiva de la empresa, produciéndose de esta manera un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en una misma persona de ambas figuras.



Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



IV. Comités de seguridad y salud

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL? ¿CUÁL ES SU COMPOSICIÓN?

El Comité de Seguridad y Salud (CSSL) es el órgano de participación conjunta del empresario y los/as trabajadores/as, en aquellas empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores.

Es un órgano colegiado y paritario, formado por los Delegados de Prevención (PARTE SINDICAL O SOCIAL) y por los representantes de la empresa (PARTE EMPRESARIAL) en igual número, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

10

No obstante, si en él se alcanzan acuerdos, estos son obligatorios para la empresa.

Su composición debe ser paritaria, es decir, con igual número de representantes de la empresa que de Delegados/as de Prevención. La empresa puede designar libremente a sus representantes, los cuales deben acudir obligatoriamente a las reuniones.

Si bien no está prohibido, una práctica extendida en las empresas es nombrar a un técnico del servicio de prevención ajeno como miembro del CSSL, algo que no es aconsejable.

¿QUÉ COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE?

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa: en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

A su vez tiene las siguientes facultades:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

¿PUEDEN ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD PERSONAS AJENAS?

Sí. Participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en el Comité de Seguridad.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Por ello, los miembros del CSSL podrán solicitar asesoramiento a UGT sobre cualquier materia del orden del día y si en las reuniones necesitan apoyo técnico, pueden pedir la asistencia a la reunión de un asesor técnico de UGT. En este caso, deberán comunicárselo a la empresa con la debida antelación (mínimo 48 horas o lo que estipule el Reglamento de funcionamiento), por escrito y con acuse de recibo.

¿CADA CUÁNTO DEBE REUNIRSE?

Como mínimo se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

¿CÓMO SE CONSTITUYE UN CSSL?

Debe comunicarle por escrito a la empresa la solicitud de constitución, recordando que es una obligación legal, e instarla a que nombre a sus representantes en el mismo.

Una vez que la empresa haya designado a sus representantes, se convocará una reunión en cuyo orden del día figure como punto principal:

“Constitución del Comité de Seguridad y Salud”.

De esta reunión se levantará un acta donde constarán el día de su constitución y las personas que lo forman.

¿CUÁLES SON SUS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO INTERNO?

El CSSL es aconsejable que se dote de un reglamento de funcionamiento.

Este Reglamento es libre y se pacta entre las partes, pero es aconsejable que contenga como mínimo lo siguiente:

GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Composición.
- Posibilidad de acudir asesores.
- Nombramiento de Secretario/a y Presidencia (es deseable que sean rotatorios).
- Funciones (pueden ampliar las recogidas en la LPRL).
- Creación de Comisiones de trabajo.
- Funciones y competencias de la Presidencia y de la Secretaría.
- Sustituciones.
- Reuniones y quórum.
- Acuerdos.
- Votaciones.
- Actas.

Acude a UGT y te facilitaremos un modelo

¿PUEDEN SOLICITARSE LA INCORPORACIÓN AL ORDEN DEL DÍA DEL CSSL DE ASUNTOS QUE SE CONSIDEREN RELEVANTES?

Los miembros de la parte sindical del CSSL pueden realizar propuestas

y solicitudes de mejora de las de las condiciones de seguridad y salud a fin de que sean tratadas en el orden día del CSSL.

Para ello, las propuestas se propondrán por escrito y con acuse de recibo, se incorporaran al orden día y se tratarán en las reuniones del CSSL y se reflejarán en el acta de la reunión, que será firmada por todos y cada uno de los miembros asistentes.

¿CÓMO SE CONVOCAN LAS REUNIONES?

Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas. Si se va a entregar documentación debemos tenerla con antelación para poder opinar al respecto.

¿DE CADA REUNIÓN DEBE LEVANTARSE UN ACTA?

Sí. Debe elaborarse un acta, tras cada reunión del CSSL, en la que se recoja los temas tratados, las posturas y los acuerdos alcanzados si los hubiere, con los puntos y motivos de discordancia, así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas. Debe firmarse por todos y cada uno de los miembros del Comité presentes en la reunión.



V. El derecho de información de Delegados y Delegadas de Prevención y CSSL: el derecho a la documentación preventiva

El artículo 36.2 de la LPRL reconoce las facultades de los y las Delegados de PRL y los CSSL a “Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley.

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad”. (ver sigilo profesional en el capítulo II)

13

¿TENER ACCESO SIGNIFICA ENTREGA DE UNA COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA?

La respuesta es Sí. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dictó el Criterio Técnico 43/2005 que dice lo siguiente: “La LPRL considera que el acceso a la documentación de la empresa en materia preventiva constituye un medio necesario para el ejercicio de sus funciones.

Carecen de justificación y respaldo jurídico las limitaciones impuestas a los Delegados de Prevención en el ejercicio de su derecho al acceso a la información y documentación preciso para el ejercicio de las activida-

des preventivas, que representen un trato diferenciado e injustificado respecto a otros agentes preventivos, tales como los integrantes de los Servicios de Prevención u otros miembros del Comité de Seguridad y Salud, o que carezcan de una norma legal que justifique tales restricciones.

Un adecuado examen de la documentación requiere de la entrega física de la misma, careciendo de justificación la imposición de limitaciones temporales o geográficas para su examen.”

Por ello “es exigible la copia de la documentación preventiva”.

Las únicas “excepciones al ejercicio del derecho de acceso a la información y documentación en materia preventiva por parte de los Delegados de Prevención” son las siguientes:

- Datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores de carácter personal.
- Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial.
- Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas o instalaciones.
- Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial de las empresas.

Aun en estos casos, la negativa de la Empresa a entregar información y documentación relativa a estas excepciones “deberán ser motivadas y comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo.”

Esto no significa que no se entregue copia a los Delegados/as de Prevención o CSSL, si no que la empresa puede omitir de la documentación que entregue, aquellos datos referidos a los temas objeto de secreto.

Los documentos que deben conocer, y tener copia los y las Delegados y Delegadas de PRL y CSSL son los siguientes:

- Plan de Prevención.
- Evaluación de Riesgos, incluida la de riesgos psicosociales.
- Planificación anual de las actividades preventivas de la empresa.
- Planificación de la Vigilancia de la Salud
- Plan de emergencia.
- Programación de la formación preventiva.
- La Memoria y Programación Anual del Servicio de Prevención.
- Documentación relativa a coordinación de actividades empresariales.
- Fichas de seguridad de los Productos (FDS).
- Folletos informativos e instrucciones de los EPIs.
- Datos de siniestralidad.

Además y tras la sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de febrero de 2016, los delegados/as de prevención tienen derecho a acceder a los resultados de la investigación que realice la empresa sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, pues “La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales, en cuanto elemento eventualmente determinante de la revisión de la evaluación inicial de riesgos laborales. El acceso a los resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos, de manera que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente, también tienen derecho a ello los Delegados/as de Prevención”.



VI. El derecho de consulta de los Delegados/as de Prevención: un derecho útil y desconocido

Consulta es el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Delegado/a de Prevención o CSSL sobre una cuestión preventiva, incluyendo la emisión de informe previo.

El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa, así como la introducción de nuevas tecnologías, detallando las eventuales consecuencias para la seguridad y la salud de las personas, que pudieran derivar de la elección de los equipos, de la determinación y adecuación de las condiciones laborales y del impacto de los factores ambientales en el trabajo. Es decir, prácticamente cualquier aspecto de la actividad productiva empresarial.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, tanto la identidad de los designados/as como el número y capacitación para afrontar sus correspondientes tareas.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- El procedimiento de evaluación.
- La adopción de medidas preventivas.
- Puestos exentos de riesgos para las mujeres embarazadas.
- La concurrencia con contratistas y subcontratistas, de acuerdo al Real Decreto 171/2004 (concurrencia de otras empresas).
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los informes que deban emitir los Delegados/as de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión, es decir, el empresario ha de consultar con los Delegados/as de Prevención con al menos 15 días de antelación a la aplicación de la nueva medida, entregando la documentación, y los Delegados/as de Prevención podrán realizar informe FAVORABLE O DESFAVORABLE que deberá ser contestado «motivadamente» por el empresario. Con ello se obtienen dos ventajas:

1. Disponer de la información referente a nuevas medidas que quiere implantar la empresa.
2. Destacar aquellos aspectos que se consideren no adecuados a nivel de PRL.

VII. Delegados/as de Prevención y CSSL y la LOPD

En prevención de riesgos laborales existen distintas previsiones normativas que comportan la posibilidad de realizar cesiones de datos personales. Así la legislación habilita y obliga a ceder datos a los Delegados/as de Prevención y CSSL.

Los Delegados/as de PRL y los CSSL están facultados para acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, en base a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL:

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por ello, podrán acceder a datos personales sobre daños en la salud de los trabajadores/as (AT y EE.PP), datos de salud de los trabajadores contenidos en los partes de accidentes de trabajo y en la relación de accidentes de trabajo sin baja médica. El delegado/a es un cesionario/a

y viene vinculado por los principios de protección de datos personales, y debe guardar en particular el deber de confidencialidad conforme a la LOPD y a la LPRL. La AEPD así lo indicó en su informe 0355/2010.



VIII. Jurisprudencia sobre los derechos de Delegados/as de Prevención y CSSL: sentencias relevantes del Tribunal Supremo

1.- La creación de estos órganos se fundamenta en el derecho de participación y consulta del art. 34 LPRL: STS de 3 de diciembre de 1997 (RJ 1997/8929), cfr. Y también la STS de 1 de febrero de 1999 (RJ 1999/465) indica que “el CSSL es un órgano de encuentro entre los representantes y la empresa para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de PRL”.

17

2.- Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo: la más reciente, la STS 5348/2016, de 16 de noviembre, dice que “los Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales son representantes de los/as trabajadores/as para esta función” y la sentencia.

3.- Los Delegados/as de Prevención deben existir obligatoriamente en centros de menos de 50 trabajadores/as: la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998 (RJ 1998/5702), f.j. 3) dice textualmente que “en los centros de trabajo o empresas de menos de 50 y más de 6 trabajadores se designarán los Delegados de Prevención según el art. 35 LPRL que «son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación –Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales, en el número que se determina en el

número 2 del propio artículo 35 LPRL”.

4.- Obligación de constituir CSSL en centros de más de 50 trabajadores: la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de julio de 2013 dice claramente que “la constitución de los Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores es una obligación legal inexcusable, de conformidad con lo dispuesto en el art. 38.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, “debiendo nombrar la empresa sus representantes en dichos comités”.

5.- Elección de los Delegados de Prevención: el Tribunal Supremo en sus sentencias de 15 de junio de 1998 (RJ5702), 14 de junio de 1999 (RJ 6007), ambas en casación ordinaria, y 30 de abril de 2001 (RJ 4618) en unificación de doctrina dicen que serán elegidos por mayoría entre los Delegados/as de Personal o miembros del Comité y no por proporcionalidad de las elecciones sindicales, es decir, no en base a los resultados obtenidos por los distintos sindicatos en la empresa.

6.- La formación de los Delegados/as de Prevención es tiempo efectivo de trabajo: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 2 de febrero de 2008 reitera la doctrina según la cual este tiempo de formación no responde a la libre decisión del trabajador, sino a una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, de la que ésta resulta beneficiada por cuanto, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado. Por ello, las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de prevención de riesgos fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante la libranza de horas de trabajo.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7.- Designación de los Delegados de Prevención y miembros de los CSSL y derecho de libertad sindical: La sentencia del Tribunal Supremo 2446/2009, de 31 de marzo indica que no se vulnera el derecho a la libertad sindical si el CSSL no está compuesto por representantes de todos los sindicatos que han obtenido representación en el Comité de Empresa. “Ni el artículo 34 ni el 35 LPRL, referentes a los derechos de participación relacionados con la prevención de riesgos y con la misión y funciones de los delegados de prevención, tratan del tema de la proporcionalidad en la designación de representantes de los trabajadores, cuestión específica que tampoco aborda el artículo 38 dedicado expresamente al Comité de Seguridad y Salud. Es pues un órgano representativo de segundo grado”.

8.- Posibilidad de que acudan al CSSL asesores/as del sindicato: la sentencia del TS, SALA 4ª, de lo social, de 30 DE ABRIL de 2001 indica que: “el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos. El artículo 38 mantiene el carácter paritario y abierto del Comité de Seguridad y Salud, dando entrada en sus reuniones bien que con voz pero sin voto, a los Delegados Sindicales, a los responsables técnicos de la prevención de la empresa, a los trabajadores que cuenten con especial modificación en las cuestiones tratadas e, incluso, a técnicos de prevención ajenos a la empresa si lo solicita alguna de las representaciones en el comité”.

9.- El CSSL es paritario y colegiado: las sentencias de 3 de diciembre de 1997, 15 de junio de 1998 y de 14 de junio de 1.999 recogen la doctrina la doctrina unificada que establecen que el Comité de Seguridad y

Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

10.- Deber de sigilo: la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 1989 se refiere a él como utilización prudente de la información que se posee. Lo que se prohíbe es una utilización indiscriminada de la información, pero no aquella necesaria para la función representativa y autoriza, a que los documentos que le entregue la empresa puedan ser utilizados razonablemente dentro de su ámbito, respetando los fines para los que fue entregado, por ejemplo, ante dudas, llevarlos al sindicato para su análisis.

11.- Pueden existir otros sistemas de designación de Delegados/as de Prevención si así lo prevén los convenios colectivos y tiene también derecho a crédito horario: la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 956/2016, de 16 de noviembre de 2016, indica que el artículo 35.4 de la LPRL permite que los Delegados/as de Prevención pueden ser “designados conforme al diferente sistema que pudiere haberse pactado en convenio colectivo, siempre con carácter potestativo y solo le cuando expresamente se hubiere habilitado en el convenio colectivo, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”.

Por tanto, quienes realizan tareas de protección y prevención de riesgos laborales, aunque no sean Delegado/as de Personal o miembros del Comité también tiene derecho al crédito horario.



IX. Los comités de seguridad y salud intercentros

El art. 38.3 LPRL contempla la posibilidad de crear un comité de seguridad y salud intercentros en las empresas que cuenten con varios centros dotados de comité de seguridad y salud, bastando para ello acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En contraposición a lo establecido en el ET, que fija un tope de trece integrantes, el art. 38.3 LPRL no marca límite alguno, dejando sin regular cuestiones tales como el número de miembros que lo constituyan, o cual sea la fórmula de su designación, de forma tal que procederá “estar a lo establecido en el acuerdo de constitución”.



X. Los delegados/as CSSL y los Delegados de Prevención: recomendaciones para la negociación colectiva

La mayoría de los convenios colectivos se limitan a realizar una remisión a nivel general de la aplicación de la LPRL en cuanto a la elección, número, funciones y garantías de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.

El art. 2.2. de la LPRL establece que: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas por los convenios colectivos”, es decir, la LPRL es el mínimo legal que debe tener cualquier trabajo y es el Convenio Colectivo el que debe mejorar esas disposiciones.

Las cláusulas (o artículos) de los convenios colectivos que regulen aspectos relativos a la PRL se consideran cláusulas normativas y su incumplimiento tendrá una serie de consecuencias.

En la negociación colectiva, para mejorar las condiciones de Delegados/as y CSSL, se proponen las siguientes medidas:

1.- Delegados/as de Prevención:

Crédito adicional: introducir cláusulas de manera que quienes ostentan la condición de representantes de los trabajadores/as y la condición de Delegado/a de Prevención simultáneamente tengan derecho a un

crédito de horas adicional para el desarrollo de los cometidos propios de su condición de representantes específicos de prevención (por ejemplo, algunos convenios cifran en un crédito adicional de diez, quince o veinticinco horas mensuales para el desempeño de sus funciones y otros convenios establecen el crédito adicional en función de la plantilla de la empresa).

Un ejemplo de ello es una cláusula de este tipo: “Los delegados y miembros de los comités de seguridad y salud dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en este convenio de entre 10 y 15 horas mensuales para el desempeño de sus funciones específicas” o regularlo dentro del apartado de permisos retribuidos, estableciendo que “los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones”.

Establecer los criterios y las formas de colaboración de los Delegados/as de Prevención con la Dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva: por ejemplo, añadir cláusulas de este tipo: “Los Delegados de Prevención podrán valorar el puesto de trabajo del trabajador/a con el fin de prevenir los riesgos derivados de su puesto de trabajo, siempre que el trabajador/a de su consentimiento” (por ejemplo, en los supuestos de teletrabajo).

Establecimiento de planes de formación (no técnica) para los Delegados/as de Prevención: en estos planes se establecerán los contenidos, la periodicidad y el tiempo de formación mínimos. Por ejemplo cláusulas de este tipo “el contenido formativo para los Delegados de Prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El contenido formativo para Delegados de Prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas presenciales, se esquematiza de la siguiente forma: Trabajo y salud, Fundamentos de la acción preventiva.

Organización y gestión de la prevención en la empresa y formación específica en el área de la actividad”.

Seguimiento de los casos de trabajadores/as especialmente sensible: incorporar en la negociación colectiva una cláusula por la cual los Delegados/as de Prevención pueden, una vez que la empresa se ha comprometido a realizar un protocolo de actuación en caso de trabajadores/as especialmente sensibles realizar el seguimiento del desarrollo de este protocolo y de las posibles situaciones.

21

Establecimiento de la periodicidad y contenidos mínimos de la información que la empresa debe facilitar de forma periódica, sin necesidad de solicitud previa, a los Delegados/as de Prevención.

Introducir mecanismos de participación en el control y seguimiento de la actividad de los servicios de prevención y, en el caso de SP ajenos, de contratación de los servicios de prevención: por ejemplo, con la siguiente cláusula, “los Delegados de Prevención serán consultados, con carácter previo, a la contratación de los servicios de prevención” (Art. 39 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General).

2.- CSSL

1.- Carácter vinculante de los acuerdos adoptados por el CSSL: mediante la adición de cláusulas de este tipo, “además de las funciones que legalmente se establezcan para el comité de seguridad y salud, se esta-

blecerá, mediante su reglamento de funcionamiento interno, que tenga capacidad de acordar y aprobar medidas en todos los temas relacionados con la salud de los trabajadores / as y las políticas preventivas de las empresas”.

Es una mejora de la regulación legal, que en principio estaría avalada por la libertad contractual de las partes a que alude el artículo 1.255 del código civil y por el carácter mínimo de la regulación legal a que hace referencia el artículo 2.2 de la LPRL, cuando establece que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

2.- Creación de grupos de trabajo en el seno del CSSL: un ejemplo de esta casual es el siguiente, el CSSL podrá constituir grupos de trabajo, para abordar problemas específicos en salud laboral y/o hacer el seguimiento, en todos aquellos casos en que así lo decida. El tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

El CSSL debe definir los objetivos y las funciones de los grupos de trabajo, así como el nivel de decisión sobre las materias a tratar, la duración debe estar limitada en el tiempo y pudiendo ser prorrogada. Se presentarán por escrito informes de su actuación, con la periodicidad que establezca el CSSL.

3.- Comité Intercentros de CSSL: Se pueden adoptar numerosas cláusulas al respecto.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Recibir el balance del seguimiento hecho por la dirección de la empresa a los trabajadores ajenos en sus centros de trabajo y a los propios fuera de sus centros de trabajo.

Recibir informe de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores/as.

Recibir información acerca de las decisiones adoptadas relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador,

Ser informado de todas las actuaciones que en materia de prevención sean abordadas por la empresa; promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos; dirigir al Comité Intercentros de Prevención y Salud todas las propuestas que excedan del ámbito concreto de un centro de trabajo para su estudio por éste.

Un ejemplo de ello es la siguiente cláusula, corresponde al Comité Intercentros de SSL “coordinar y normalizar la actuación en materia de Prevención de Riesgos, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o, al menos, a varias provincias. Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales. Proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos en la legislación vigente contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales. Mantener relaciones con los respectivos Comité Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención” (C.C Telefónica Mviles).



XI. Repaso breve:

1) ¿Cuántos trabajadores/as tiene que tener una empresa para que pueda haber un Delegado/a de Prevención?

- A) Mínimo 6 trabajadores/as
- B) Al menos 50 trabajadores /as
- C) No existe un mínimo

2) ¿Es necesario comunicar la elección del Delegado/a de Prevención?

- A) No, simplemente con redactar un acta es suficiente
- B) Sí debe comunicarse a la empresa
- C) Debe comunicarse a la empresa y en Euskadi, además al registro creado por el Gobierno vasco para ello.

3) ¿De cuántas horas mensuales retribuidas dispone un Delegado/a de Prevención?

- A) 7 horas
- B) 15 horas
- C) 20 horas

4) ¿A pesar del sigilo profesional el Delegado/a de Prevención puede llevar documentos preventivos para su análisis al sindicato?

- A) Sí, aunque los técnicos del sindicato no están obligados a guardar el sigilo profesional
- B) Sí, porque los técnicos del sindicato también están obligados a guardar el sigilo profesional
- C) No, porque el Delegado de Prevención está obligado a guardar sigilo profesional

5) ¿Es lo mismo un Trabajador Designado que un Delegado de Prevención?

- A) Sí, porque lo eligen los trabajadores/as
- B) Sí, porque aunque lo elige la empresa representa a los y las trabajadoras
- C) No, porque no representa a los trabajadores/as



GUÍA SOBRE PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6) Puede el Delegado/a de Prevención ser un recurso preventivo?

- A) No, la Ley de PRL lo prohíbe expresamente
- B) No, porque existe una incompatibilidad de las funciones y facultades encomendadas a ambos
- C) Sí, porque la Ley de PRL no lo prohíbe expresamente

7) ¿Para que exista un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuántos trabajadores tiene que tener la empresa o centros de trabajo?

- A) Mínimo 6 trabajadores/as
- B) Al menos 50 trabajadores /as
- C) No existe un mínimo

8) ¿Pueden asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral personas ajenas?

- A) Sí, con voz y voto
- B) Sí, con voz aunque no con voto
- C) No, salvo que todas las partes lo acuerden

9) ¿Cada cuánto debe reunirse el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

- A) Mínimo mensualmente
- B) Mínimo cada 6 meses
- C) Mínimo trimestralmente

10) ¿De cada reunión debe levantarse un acta?

- A) Sí, y debe ser firmada por todos los miembros del Comité presentes
- B) No, con redactar un acta anualmente es suficiente
- C) No es necesario salvo que las partes así lo acuerden.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Respuestas:

1) ¿Cuántos trabajadores/as tiene que tener una empresa para que pueda haber un Delegado/a de Prevención?

A) Mínimo 6 trabajadores/as

B) Al menos 50 trabajadores /as

C) No existe un mínimo



2) ¿Es necesario comunicar la elección del Delegado/a de Prevención?

A) No, simplemente con redactar un acta es suficiente

B) Sí debe comunicarse a la empresa

C) Debe comunicarse a la empresa y en Euskadi, además al registro creado por el Gobierno vasco para ello.



3) ¿De cuántas horas mensuales retribuidas dispone un Delegado/a de Prevención?

A) 7 horas

B) 15 horas

C) 20 horas

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



4) ¿A pesar del sigilo profesional el Delegado/a de Prevención puede llevar documentos preventivos para su análisis al sindicato?

A) Sí, aunque los técnicos del sindicato no están obligados a guardar el sigilo profesional

B) Sí, porque los técnicos del sindicato también están obligados a guardar el sigilo profesional

C) No, porque el Delegado de Prevención está obligado a guardar sigilo profesional



5) ¿Es lo mismo un Trabajador Designado que un Delegado de Prevención?

A) Sí, porque lo eligen los trabajadores/as

B) Sí, porque aunque lo elige la empresa representa a los y las trabajadoras

C) No, porque no representa a los trabajadores/as



6) Puede el Delegado/a de Prevención ser un recurso preventivo?

A) No, la Ley de PRL lo prohíbe expresamente

B) No, porque existe una incompatibilidad de las funciones y facultades encomendadas a ambos

C) Sí, porque la Ley de PRL no lo prohíbe expresamente



7) ¿Para que exista un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuántos trabajadores tiene que tener la empresa o centros de trabajo?

A) Mínimo 6 trabajadores/as

B) Al menos 50 trabajadores /as

C) No existe un mínimo



8) ¿Pueden asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral personas ajenas?

A) Sí, con voz y voto

B) Sí, con voz aunque no con voto

C) No, salvo que todas las partes lo acuerden



9) ¿Cada cuánto debe reunirse el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

A) Mínimo mensualmente

B) Mínimo cada 6 meses

C) Mínimo trimestralmente

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



10) ¿De cada reunión debe levantarse un acta?

A) Sí, y debe ser firmada por todos los miembros del Comité presentes

B) No, con redactar un acta anualmente es suficiente

C) No es necesario salvo que las partes así lo acuerden.



ÍNDICE DE ANEXOS

- I. Modelo de Comunicación del nombramiento de los/as Delegados/as de Prevención en la empresa
- II. Modelo de Comunicación a la empresa de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud.
- III. Modelo de Solicitud de Información a la empresa.
- IV. Modelo de solicitud a la empresa de entrega de documentación a el/la Delegado/a de Prevención.
- V. Comunicado de acuerdo de paralización de la actividad adoptado por los representantes de los/as trabajadores/as.
- VI. Comunicación a la Autoridad Laboral del acuerdo de paralización adoptado por los representantes de los/as trabajadores/as.
- VII. Solicitud de Constitución de Comité de Seguridad y Salud.
- VIII. Acta de reunión de la Constitución del Comité de Seguridad y Salud.
- IX. Solicitud de ampliación del orden del día de una reunión del Comité de Seguridad y Salud.
- X. Solicitud de convocatoria extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud.
- XI. Comunicación de asistencia de un asesor sindical al Comité de Seguridad y Salud.
- XII. Modelo de solicitud a la empresa de la documentación referente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- XIII. Modelo de solicitud de entrega de Evaluación de Riesgos Laborales.
- XIV. Modelo de solicitud de entrega de documentación sobre la Planificación de la Actividad Preventiva.
- XV. Escrito de denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- XVI. Solicitud Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- XVII. Propuesta a la empresa para mejorar la protección de los/as trabajadores/as.
- XVIII. Solicitud de Formación para los trabajadores.
- XIX. Modelo de Solicitud de reclamación de las horas de formación.
- XX. Escrito solicitando mayor nivel de consulta y participación.

ANEXO I: Modelo de Comunicación del nombramiento de los/as Delegados/as de Prevención en la empresa

PREBENTZIO ORDEZKARIEN IZENDAPENAREN JAKINARAZPENA COMUNICACIÓN DE DESIGNACIÓN DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN			
LURRALDE HISTORIKOA / TERRITORIO HISTÓRICO:			
HAUTESKUNDE SINDIKALEN AKTAREN ZKIA. / N.º DEL ACTA DE ELECCIONES SINDICALES /			
EMPRESA / EMPRESA:		TFNOA. / TFNO.:	
HELBIDEA / DOMICILIO:		UDALERRIA / MUNICIPIO:	
		P.K. / C.P.:	
Gizarte Segurantzako zkia. / N.º de la Seguridad Social:			
		IFK/IFZ / CIF/NIF:	
LANGILEEN ZKIA. / N.º TRABAJADORES/AS:			
IZENDATUTAKO PRÉBENTZIO ORDEZKARIAK DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN DESIGNADOS/AS			
49 LANGILE ARTE DITUZTEN ENPRESETARAKO / PARA EMPRESAS DE HASTA 49 TRABAJADORES/AS			
N.A.N. / D.N.I.	IZENA / NOMBRE	1. ABIZENA / 1.º APELLIDO	2. ABIZENA / 2.º APELLIDO
			SINDIKATOA SINDICATO
50 LANGILE AUERRERA DITUZTEN ENPRESETARAKO / PARA EMPRESAS DE 50 TRABAJADORES/AS EN ADELANTE			
N.A.N. / D.N.I.	IZENA / NOMBRE	1. ABIZENA / 1.º APELLIDO	2. ABIZENA / 2.º APELLIDO
			SINDIKATOA SINDICATO
JUSTIZIA, LAN-ETA GIZARTE-SEGURANTZA SAILA DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL			
En de 200.....			
Jn / A. EMPRESA BATZORDEKO BURUA PRESIDENTE/A COMITÉ DE EMPRESA	aren(e)(a)n D. / Dña. SINADURA / FIRMA	En Jn / A. LANGILE ORDEZKARIA DELEGADO/A DE PERSONAL a de 200..... D. / Dña. SINADURA / FIRMA
N.A.N. / D.N.I.:		N.A.N. / D.N.I.:	
Jn / A. EMPRESA BATZORDEKO IDAZKARIA SECRETARIO/A COMITÉ DE EMPRESA	D. / Dña. SINADURA / FIRMA	Jn / A. LANGILE ORDEZKARIA DELEGADO/A DE PERSONAL	D. / Dña. SINADURA / FIRMA
N.A.N. / D.N.I.:		N.A.N. / D.N.I.:	
Hasta 30 trabajadores/as... 1 (E/la propio/a delegado/a de personal)		Jn / A. D. / Dña. LANGILE ORDEZKARIA DELEGADO/A DE PERSONAL	
de 31 a 49 1 (Elegido/a por y entre los/las delegados/as de personal)	SINADURA / FIRMA		
de 50 a 100 2 (Elegidos/as por y entre los/las miembros del Comité)	SINADURA / FIRMA		
de 101 a 500 3 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
de 501 a 1.000 4 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
de 1.001 a 2.000 5 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
de 2.001 a 3.000 6 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
de 3.001 a 4.000 7 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
de 4.001 en adelante 8 (idem anterior)	SINADURA / FIRMA		
EMPRESAK HARTURIK RECIBI DE LA EMPRESA		SINADURA / FIRMA	

Financiado por:

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074

FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

Euskadi

ANEXO II: Modelo de Comunicación a la empresa de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud

A la dirección de la empresa.....

Las personas que firmamos este documento, como Delegados / as de prevención de dicha empresa o centro de trabajo.

COMUNICAMOS:

Que hemos detectado los siguientes riesgos para la seguridad y salud de los/as Trabajadores/as:

1. (riesgo) (localización, sección, lugar de trabajo, número de trabajadores/as que están expuestos, descripción de los problemas que generan).
2. (riesgo) (localización, sección, lugar de trabajo, número de trabajadores/as que están expuestos, descripción de los problemas que generan).

Y SOLICITAMOS:

Que se adopten las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos expuestos anteriormente en el plazo más breve posible.

En de de 20.....

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO III: Modelo de Solicitud de Información a la empresa

En a de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente documentación en materia preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado /a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: (Marcada con un X la documentación solicitada)

- Fichas técnicas de seguridad de las máquinas.
- Fichas de Seguridad de Productos Químicos.
- Información sobre cómo ha organizado la empresa la actividad preventiva, si tiene servicio de prevención propio, con cuántas especialidades, así como los recursos humanos y técnicos y su ubicación; si ha externalizado alguna especialidad preventiva, en cuyo caso solicito se me informe del servicio de prevención ajeno con el que se han concertado las mismas, y el contrato de concierto de la actividad preventiva, así como si ha concertado toda la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 LPRL y 10 y 20 del RSP.
- El plan de emergencia, tal y como queda establecido en el artículo 18 de la LPRL.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el índice de absentismo, según se recoge en el artículo 23 de la LPRL.
- Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos de los riesgos a los que están expuestos los/as trabajadores/as en función de su puesto de trabajo o función, así como las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a, tal y como queda establecido en los artículos 22 y 23 LPRL.
- Plan formativo en materia preventiva, estableciendo la duración y contenidos de los cursos y entidad formativa que los vaya a impartir, así como el calendario de inicio de los mismos, para la formación tanto técnica como práctica de los/as trabajadores/as, en relación a los riesgos de su puesto de trabajo o función, a tenor de lo establecido en el artículo 19 LPRL, plan en el cual se debe dar participación y consulta según el artículo 33 -1º e) LPRL, el/la empresario/a está obligado a darme como delegado/a de prevención el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales, considerando el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo efectivo, no pudiéndoseme descontar ni del crédito horario sindical ni de las vacaciones, según lo establecido legalmente.

Toda esta documentación debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en los artículos 36-2º b) y 39- 2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega de toda la documentación solicitada, en el plazo máximo de un mes, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

En caso negativo se llevará a cabo las acciones pertinentes.

Por la representación de los/as trabajadores/as

(Fecha y firma)

Por la Empresa

(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



ANEXO IV: Modelo de solicitud a la empresa de entrega de documentación a el/la Delegado/a de Prevención

A la dirección de la empresa.....

Asunto: Solicitud de Información

Por medio de este escrito, solicito que a la mayor brevedad posible, en cumplimiento de los artículos 18, 23, 36.2.b y 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales me sea facilitada la información que a continuación relaciono (marcar la que proceda):

- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales producidas en los últimos seis meses.

- Fichas técnicas y de seguridad de las siguientes sustancias

.....
.....

- Resultados de los controles del estado de salud de los/as trabajadores/as en los términos recogidos en el artículo 22.4 de la LPRL, así como el protocolo utilizado para los mismos y su periodicidad.

- Otra documentación:

.....
.....

Atentamente,

En de de 20.....

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO V: Comunicado de acuerdo de paralización de la actividad adoptado por los representantes de los/as trabajadores/as.

En.....ade.....de.....

A la Dirección de la Empresa

D.DNI, D.DNI
(1), en cuanto representantes de los/as trabajadores/as emiten el siguiente comunicado:

1. El trabajador/a (2) realizan actividades consistentes en (3) sin que se hayan adoptado las mínimas medidas de seguridad e higiene en el trabajo, conculcando al mismo tiempo preceptos de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Dichas actividades o trabajos generan riesgo grave e inminente de (4), puesto que tal riesgo podría materializarse en cualquier momento y las lesiones previstas serían (5).
3. Ante tales circunstancias los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en la reunión celebrada el día (6), han acordado por la mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los/as trabajadores/as afectados por dicho riesgo.

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

- (1) Indicar, Delegados/as de Personal o Presidente del Comité de Empresa o cuando no haya sido posible reunir al Comité, los Delegados de Prevención.
- (2) Indicar nombres y apellidos de trabajadores/as afectados/as o colectivo afectado.
- (3) Indicar actividades y trabajos.
- (4) Indicar el riesgo concreto.
- (5) Indicar posibles lesiones.
- (6) Indicar el día.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO VI: Comunicación a la Autoridad Laboral del acuerdo de paralización adoptado por los representantes de los/as trabajadores/as.

En.....a.....de.....de.....

A la Autoridad Laboral

D. DNI, D. DNI (1), en cuanto representantes de los/as trabajadores/as ponen en su conocimiento lo siguientes:

1. El trabajador/a (2) realizan actividades consistentes en (3) sin que se hayan adoptado las mínimas medidas de seguridad e higiene en el trabajo, conculcando al mismo tiempo preceptos de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Dichas actividades o trabajos generan riesgo grave e inminente de (4), puesto que tal riesgo podría materializarse en cualquier momento y las lesiones previstas serían (5).
3. Ante tales circunstancias los representantes legales de los/as trabajadores/as en la reunión celebrada el día (6), han acordado por la mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los/as trabajadores/as afectados/as por dicho riesgo.
4. En esta misma fecha se han efectuado comunicado sobre tales hechos a la Dirección de la Empresa.

En espera de que V.I. adopte una decisión acorde en derecho, le saluda atentamente:

Por la representación de los/as trabajadores/as
Firmado

- (1) Indicar, Delegados/as de Personal o Presidente del Comité de Empresa o cuando no haya sido posible reunir al Comité, los Delegados de Prevención.
- (2) Indicar nombres y apellidos de trabajadores/as afectados/as o colectivo afectado.
- (3) Indicar actividades y trabajos.
- (4) Indicar el riesgo concreto.
- (5) Indicar posibles lesiones.
- (6) Indicar el día.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO VII: Solicitud de Constitución de Comité de Seguridad y Salud.

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Gerente, Jefe De Personal, etc.)
de Empresa

Lugar y Fecha.....

Asunto: Constitución del Comité de Seguridad y Salud

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o mas trabajadores / as se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. El Comité estará formado por los/as Delegados / as de Prevención, de una parte, y por los/as empresarios/as o sus representantes en número igual a los/as Delegados / as de Prevención de otra.

Por lo tanto, SOLICITO que, a la mayor brevedad posible se proceda a la constitución del Comité de Seguridad e Salud, para dar cumplimiento á antedicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Atentamente

Firmado:
Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO VIII: Acta de reunión de la Constitución del Comité de Seguridad y Salud

En....., el día..... de del dos mil....., a las horas, se reúnen en el centro de trabajo de la empresa las siguientes personas:

Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Representante de la empresa
Sr....., Representante de la empresa
Sr....., Representante de la empresa

Los reunidos acuerdan como puntos del orden del día los siguientes:

- 1.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud.
- 2.- Fijación de las normas de funcionamiento.
- 3.- Elección de Presidente y Secretario.

Los presentes acuerdan nombrar como moderador de la sesión al Sr....., hasta que se adopten las normas de funcionamiento del Comité.

Los reunidos acuerdan por unanimidad constituir el COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD de la empresa.....

Se aprueban por todos los reunidos, las normas de funcionamiento del Comité que se transcriben seguidamente:

1.- El CSS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- El CSS estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes en igual número a los/as Delegados/as de Prevención, de la otra.

En las reuniones del CSS participarán, con voz pero sin voto, los/as Delegados/as Sindicales y los/as responsables técnicos de la prevención de la empresa o externos que no estén incluidos en el párrafo anterior.

3.- El CSS en el trabajo se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



- 4.- El CSS designará un/a Presidente/a y un/a Secretario/a.
- 4.1.- Los cargos de Presidente/a y Secretario/a del CSS serán de duración semestral, rotativos y alternativos, entre los representantes de la empresa y los/as Delegados/as de Prevención.
- 4.2.- Son funciones del/de la Presidente/a:
- Ostentar la representación del órgano.
 - Acordar la convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día.
 - Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
 - Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
- 4.3.- Son funciones del/de la Secretario/a:
- Efectuar la convocatoria de las sesiones por orden del/de la Presidente/a que se dirigirá a los miembros y demás personas que puedan asistir.
 - Recibir los actos de comunicación dirigidos al CSS.
 - Redactar y autorizar las actas del CSS.
 - Expedición de certificaciones con el visado del/de la Presidente/a.
- 5.- La convocatoria de las sesiones se realizará con un mínimo de 72 horas de antelación y contendrá el orden del día, pudiéndose prever una segunda convocatoria. El CSS se podrá reunir sin necesidad de convocatoria previa siempre que la totalidad de sus miembros lo acuerden por unanimidad junto con el orden del día.
- 6.- Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos.
- 7.- En el supuesto de no llegar a un acuerdo, será la Inspección de Trabajo, como órgano asesor, quien despeje el desacuerdo.
- Como tercer punto del orden del día, se acuerda con los votos a favor....., en contra....., y....., abstenciones, designar como Presidente/a del CSS al Sr/a..... y como Secretario/a al Sr/a.....
- Los/las elegidos/as aceptan el acuerdo del CSS y por tanto quedan designados para los cargos indicados.
- Al no existir más cuestiones de las que tratar, se procede a la redacción y lectura del acta, que encuentran conforme todos los presentes, siendo firmada por el Secretario/a con el visado del Presidente/a en el lugar y día más arriba indicado, levantándose seguidamente la sesión.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO IX: Solicitud de ampliación del orden del día de una reunión del Comité de Seguridad y Salud

A D. /Dña.....

En su calidad de Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa de la empresa.....

Los/as delegados/as de prevención que firman este documento, según las competencias que nos atribuye el artículo 36.2f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995),

SOLICITAMOS:

Que se incluyan los puntos siguientes en el orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud:

- 1).....
(motivo).....
- 2).....
(motivo).....

Fdo:

Delegado/a de Prevención

Fdo:

Delegado/a de Prevención

Fdo:

Delegado/a de Prevención

.....dede 20.....

Recibido por la Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO X: Solicitud de convocatoria extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud

A D. /Dña.....

En su calidad de Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.....

Los/as delegados/as de prevención que firmamos este documento, según las competencias que nos atribuye el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), mediante el presente escrito

SOLICITAMOS

Que se convoque, lo más pronto posible, una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, para tratar los temas siguientes

- 1).....
- 2).....

3) Ruegos y preguntas.

Fdo:

Delegado/a de Prevención

Fdo:

Delegado/a de Prevención

Fdo:

Delegado/a de Prevención

.....dedede 20.....

Recibido por la Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Euskadi



ANEXO XI: Comunicación de asistencia de un/a asesor/a sindical al Comité de Seguridad y Salud.

A D. /Dña.....

En su calidad de Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa de la empresa.....

....., delegado/a /a de prevención de la empresa , según el derecho que me atribuye el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

COMUNICO:

Que a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud asistirá el señor/a en calidad de asesor/a.dede 20.....

Fdo: (nombre y apellidos)
Delegado/a de Prevención

Recibido por la Empresa:
Fecha:
Firma y sello:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO XII: Modelo de solicitud a la empresa de la documentación referente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

DE Don / doña: Delegado/a de prevención a

Don / doña: Director/a, Gerente, Jefe/a de personal,.... de la Empresa.....

En a de..... de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente documentación en materia preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado /a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Este documento debe incluir:

- 1) Estructura organizativa.
- 2) Responsabilidades.
- 3) Funciones.
- 4) Prácticas
- 5) Procedimientos.
- 6) Procesos.
- 7) Y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en la nueva redacción del artículo 39.1 a) de la LPPRL (modificada por la Ley 54/2003) Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado en el plazo máximo de en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Euskadi

ANEXO XIII: Modelo de solicitud de entrega de Evaluación de Riesgos Laborales.

DE Don / doña: Delegado/a de prevención a

Don / doña: Director/a, Gerente, Jefe/a de personal, de la Empresa.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Evaluación de Riesgos Laborales de la empresa para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado /a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado en el plazo máximo de en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

En a de..... de.....

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO XIV: Modelo de solicitud de entrega de documentación sobre la Planificación de la Actividad Preventiva.

DE Don / doña: Delegado/a de prevención a

Don / doña: Director/a, Gerente, Jefe/a de personal,.... de la Empresa.....

En a de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente documentación en materia preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado /a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

► La planificación de la actividad preventiva, según lo establece en los artículos 18, 15.1 g , 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y los artículos 8 y 9 del RD. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado en el plazo máximo de, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Por la representación de los/as trabajadores/as (Fecha y firma) Por la Empresa (Fecha, firma y sello)

Financiado por:



COD ACCIÓN AT2017-0074



ANEXO XV: Escrito de denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

EMPRESA

EMPRESA.....
NOMBRE COMERCIAL.....
DOMICILIO SOCIAL.....
LOCALIDAD..... C.P. Tfno
CENTRO DE TRABAJO.....
LOCALIDAD..... C.P. Tfno
ACTIVIDAD..... N° Patronal..... C.I.F.....
N° TRABAJADORES.....
Si la empresa ha cesado su actividad hágalo constar

TRABAJADOR

NOMBRE.....
APELLIDOS.....
DOMICILIO..... C.P. Tfno
LOCALIDAD..... N° Afiliación a la Seguridad Social
DNI.....
Fecha de ingreso en la empresa Jornada de Trabajo
Categoría profesional
Si no continúa en la empresa: Fecha de cese
Causa
¿Actúa Ud. en calidad de representante sindical?.....
Trabajadores afectados.....

TEXTO

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

POR FAVOR RELLENE LOS DATOS CON LETRA MAYÚSCULA
ESTE ESCRITO DEBERÁ PRESENTARSE EN TRIPLICADO, ADJUNTÁNDOSE FOTOCOPIA DEL DNI. DEL DENUNCIANTE

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



ANEXO XVI: Solicitud Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Gerente, Jefe De Personal, etc.) de

Empresa

Lugar y Fecha.....

Asunto: Solicitud relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2.c. establece que los/as delegados/as de prevención: "Serán informados por el/la empresario/a sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as...". Le rogamos que nos facilite la relación detallada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los resultados de la investigación de los mismos, producidos en nuestra empresa en el período comprendido: día mes..... año..... hasta día mes año....

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma) Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



COD ACCIÓN AT2017-0074



ANEXO XVII: Propuesta a la empresa para mejorar la protección de los/as trabajadores/as.

De: Delegado/a de Prevención

A: (Director, Gerente, Jefe De Personal, etc.) de

Empresa
Lugar y Fecha.....

Asunto: Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2.f señala que una de las competencias del/de la delegado/a de prevención es: "Solicitar del/de la empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de seguridad y salud de los/las trabajadores/as..." Por lo tanto, solicito que se adopten las siguientes medidas para prevenir perjuicios en la salud de los/as trabajadores/as de esta empresa.

1º.- Que el Taller de, se pongan en práctica de inmediato las resoluciones para eliminar el exceso de ruido detallados el informe del Centro Provincial de seguridad y Salud Laboral emitido con fecha....., del que se adjunta copia.

2º.....

Por la representación de los/as trabajadores/as
(Fecha y firma)

Por la Empresa
(Fecha, firma y sello)

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO XVIII: Solicitud de Formación para los/AS trabajadores/as.

A D. /Dña.....

En su calidad de..... (cargo o responsabilidad) de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el/la empresario/a, en cumplimiento de su deber de protección, deberá proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Además, el artículo 33.1.e) de la misma Ley prevé que el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva sean objeto de consulta con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

No habiéndose todavía impartido dicha formación en la empresa, por la presente solicitamos que a la mayor brevedad se proceda a dar cumplimiento a los artículos legales citados, para lo cual podrán contar con nuestra colaboración que desde ahora les ofrecemos.

Atentamente.

Fdo: Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:
Fecha:
Firma y sello:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO XIX: Modelo de Solicitud de reclamación de las horas de formación.

A D. /Dña.....

En su calidad de..... (cargo o responsabilidad) de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

El artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) establece que el/la empresario/a deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Por su parte, el artículo 19.2 señala que se podrá concertar la formación a través de servicios externos a la empresa (artículo 19.2).

Al amparo de los artículos citados, por la presente se solicita la autorización de la empresa para asistir al curso abajo indicado.

Curso:

Impartido por:

Lugar:

Fecha:

Horario:

Adjunto una copia de la actividad formativa nombrada.

En espera de su contestación, le saluda atentamente,

Fdo: Delegado/a de Prevención

Recibí Empresa:

Fecha:

Firma y sello:

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



ANEXO XX: Escrito solicitando mayor nivel de consulta y participación.

A D. /Dña.....

En su calidad de..... (cargo o responsabilidad) de la empresa

(Lugar y Fecha).....

Muy Señores míos:

Por la presente se eleva a esa Dirección el acuerdo adoptado por unanimidad de los/as representantes de los/as trabajadores/as en la reunión celebrada el día..... (1).

Dicho acuerdo es del siguiente tenor: “manifestar a la Dirección el malestar existente por la escasa oferta de participación y la ausencia de consultas previas respecto a las siguientes materias: procedimiento de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información”(2).

Instamos a esta Dirección para que se adopte las decisiones tendentes a alcanzar un nivel de consulta y participación adecuado en las materias señaladas.

Habida cuenta que se trata de una obligación impuesta por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, advertimos que una respuesta negativa aconsejaría la interposición de la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por los/as representantes de los trabajadores/as.

Por la Dirección
Recibí. Fecha

Firmado

(1) Indicar día

(2) Indicar las materias en las que se aprecian deficiencias.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COD ACCIÓN AT2017-0074



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Proyecto incluido dentro de la acción AT2017-0074, denominada “CAMBIAR PARA MEJORAR. FOMENTO Y MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA” financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.
saludlaboral@ugteuskadi.org – www.ugteuskadi.org

VITORIA:

Teléfono: 620 170 989
C/ San Antonio, 45 - bajo
Horario: lunes, martes, miércoles
y viernes de 9:30 a 14:30

IRÚN:

Teléfono: 620 170 989
C/ Aduana, 13 - 1o C
Horario: de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 y de
16:00 a 19:00. Viernes de 9:00 a 14:00

BILBAO:

Teléfono: 662 375 305
C/ Colón de Larreátegui, 46-bis
de lunes a jueves de 9:00 a
14:00 y de 16:00 a 19:00. Viernes de 9:00 a 14:00

DONOSTIA:

Teléfono: 620 170 989
C/ Catalina de Erauso, 7 y 9
Horario: jueves de 9:00 a 13:30



Financiado por:

COD ACCIÓN AT2017-0074



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

